

Infosheet mentale veerkracht medewerkers veiligheidsregio's: activiteiten, behoeften en aandachtspunten

- *Doel: terugkoppelen opbrengsten verkenning naar activiteiten en ondersteuningsbehoeften op het vlak van mentale veerkracht binnen veiligheidsregio's*
- *Doelgroep: hoofden HR veiligheidsregio's, coördinatoren nazorg eigen personeel veiligheidsregio's en andere betrokkenen bij mentale veerkracht*
- *Opsteller: IFV, contactpersonen Marianne Heijndijk en Laurens van der Varst*

Uitkomsten verkenning veerkracht personeel veiligheidsregio's

Aanleiding

De afgelopen maanden is een verkenning uitgevoerd naar lopende activiteiten in veiligheidsregio's op het gebied van mentale veerkracht van medewerkers tijdens de corona-crisis. Met als doel om beeld te krijgen bij de activiteiten die regio's hebben ontplooid en wat de concrete vragen en ondersteuningsbehoeften op het vlak van mentale veerkracht zijn. Om zo te onderzoeken waar het LOT-C (themagroep Nafase/mentale veerkracht) dan wel het IFV landelijk iets in zou kunnen betekenen. In dit kader zijn gesprekken gevoerd met:

- Voorzitter en secretaris van het netwerk Hoofden HR
- Voorzitter en lid van de vakgroep Nazorg eigen personeel veiligheidsregio's
- Miriam Lommen (Rijksuniversiteit Groningen). Zij leidt het vijfjarig onderzoek naar mentale veerkracht bij brandweermensen. En Suzanne Roijackers (IFV, nu VR Drenthe), vanaf de start betrokken bij organisatie van dit onderzoek.
- Verschillende personen uit de veiligheidsregio's Fryslân, Groningen, Haaglanden, Brabant-Zuidoost, Hollands-Midden en Rotterdam-Rijnmond.

Deze infosheet bevat een samenvatting van de bevindingen van de verkenning.

Activiteiten en onderzoek netwerken en veiligheidsregio's

Netwerk Hoofden HR

In het netwerk Hoofden HR zijn bij aanvang van de crisis vragen gesteld en informatie uitgewisseld over corona-gerelateerde kwesties, waaronder over arbeidsvoorwaardelijke en arbeidsrechtelijke thema's, het vastleggen van eventuele besmettingen. Wat betreft veerkracht en welzijn van medewerkers is er in de eerste weken van de lockdown, per mail uitgewisseld over wat regio's extra doen richting medewerkers. Sommige regio's werken met het Steunpunt Brandweer, weer anderen gebruiken de dienstverlening van hun Arbodienst en/of andere dienstverleners

Vakgroep Nazorg VR's

Bij aanvang van de crisis is er een uitvraag gedaan in de mail om het uitwisselen over activiteiten en ideeën van de nazorg teams in alle regio's te faciliteren. Deze informatie is opgeslagen en ook inzichtelijk als daar behoefte aan bestaat. Het ging voornamelijk over de brandweerkolom

Onderzoek RUG en Steunpunt Brandweer

Onderzoek Mentale Veerkracht Brandweermensen

Dit jaar wordt de vierde uitvraag in het volgende onderzoek gedaan:

<https://www.brandweer.nl/brandweernederland/nieuws/2017/mentale-veerkracht>. Voor dit jaar zijn corona-specifieke vragen toegevoegd. Deze resultaten worden in een later stadium gedeeld.

Steunpunt Brandweer

Het Steunpunt Brandweer levert kwartaalrapportages op die inzicht kunnen geven in aantallen contacten en mogelijk ook aard/inhoud, gerelateerd aan de afgelopen periode. De rapportage over het tweede kwartaal wordt deze zomer opgeleverd. Zie voor informatie over het Steunpunt: <https://www.brandweer.nl/brandweernederland/nieuws/2020/als-hulpverlener-zelf-hulp-vragen>.

Activiteiten veiligheidsregio's

Veiligheidsregio's hebben een aantal activiteiten ondernomen m.b.t. veerkracht van het personeel. Hierin zijn de volgende lijnen te ontdekken:

Organisatie-brede communicatie

Alle regio's hebben geïnvesteerd in regelmatige communicatie via intranet en andere kanalen die zij tot hun beschikking hadden. Hierbij werd zowel feitelijk gecommuniceerd m.b.t. de stand van zaken van de crisis en was er aandacht voor persoonlijke boodschappen o.a. vanuit directie. Voorbeeld: In een aantal regio's werd door hen benoemd dat er begrip en ruimte was wanneer er minder gewerkt kon worden en/of de thuissituatie om extra aandacht vroeg. Dat werd door medewerkers gewaardeerd en gaf opluchting dat ze zich hierover niet bezwaard hoefden te voelen.

Ontwikkelingsgerichte activiteiten

Regio's hebben ontwikkelingsgerichte activiteiten aangeboden of op de planning staan. Zoals tips over thuiswerken en vitaliteit, online vergaderen, webinars over veerkracht en leidinggeven op afstand.

Personele nazorg

Naast de belangrijke rol van de leidinggevende in deze tijd, hebben alle regio's bestaande hulpkanalen extra onder de aandacht gebracht. Zoals bedrijfsmaatschappelijk werk, bedrijfsarts, vertrouwenspersonen en collegiale opvangteams (BOT/TCO). Dit heeft niet tot substantieel hoge of verhoogde vraag geleid is het beeld. Een regio heeft een psycholoog die al in dienst was van de regio als extra hulpbron ingezet voor iedereen in de organisatie die daar behoefte aan had. In diverse regio's was, naar aanleiding van incidenten of vragen, extra aandacht nodig voor angst voor Covid-19 besmetting. Zelf besmet raken, maar vooral ook een risico kunnen vormen voor je eigen gezin of andere naasten.

Praktische ondersteuning

Diverse regio's noemen het faciliteren van inrichten van de thuiswerkplek en klussenpools.

Beeld van veerkracht van personeel en aandachtspunten

Regio's geven aan dat de continuïteit van werkprocessen gedurende de afgelopen periode geborgd was. Het ziekteverzuim was daarnaast laag. En de paraatheid bij de brandweer prima op orde, hier en daar zelfs beter dan gebruikelijk in verband met thuiswerken vrijwilligers. Er is (nog) geen onderzocht totaalbeeld van hoe het nu met mensen gaat. Ten tijde van de verkenning waren regio's bezig om te onderzoeken hoe ze meer beeld krijgen bij hoe het met hun personeel gaat en hoe de crisis is ervaren. Die resultaten waren nog niet bekend. Uiteraard waren er wel indrukken en signalen:

- Mensen hebben zich in het algemeen aangepast en veerkrachtig getoond, ook bij het ervaren van problemen met thuiswerken bijvoorbeeld. Het had soms tijd nodig, maar lukte wel. Het weer naar school kunnen van kinderen bleek belangrijk en verlichtte direct de druk.
- Anderen hebben ook voordelen ervaren van thuiswerken. Het niet hoeven reizen en meer bij het gezin zijn worden daarbij genoemd. Het bracht ook rust.
- Voor mensen die alleen woonden, kon het lastig zijn. Zeker in de eerste fase van de lockdown werd er ook eenzaamheid ervaren.
- Collega's hebben oog voor elkaar gehad en bieden elkaar hulp en steun.

- Mensen ervaren voordelen van het online werken, maar missen gaandeweg steeds meer het 'echte' contact en de verbinding.

Naar de toekomst toe zien de bevrageden de volgende punten van zorg of aandacht:

- Hoeveel 'rek' is er in de veerkracht van personeel? Ook met het oog op een eventuele tweede golf. Lukt het mensen om deze zomer afstand te nemen en te herstellen?
- Hoe wordt er omgegaan met projecten die 'on hold' zijn geweest en nu of in het najaar weer opstarten. Wat betekent dat voor de werkdruk?
- De organisatie is verdeeld geweest (wel/geen corona-gerelateerde werkzaamheden) en sommige mensen hebben ander werk dan normaal gedaan? Hoe ziet dat er straks uit in de organisatie? Vraagt dat om specifieke aandacht?
- Wat zijn de effecten van deze crisis op medewerkers als burger? Denk aan coronawet en -maatregelen en effecten daarvan op het privéleven. Hoe werkt dit door in de werkomgeving? Moet je nadenken over quarantaine na vakantie? Hoe ga je om met reizen met OV? Hoe spreek je elkaar aan op hoe je omgaat met maatregelen, zeker wanneer iemand dat niet lijkt te doen.

En ook los van de corona-crisis worden aandachtspunten voor veerkracht benoemd:

- Culturaspecten: In hoeverre geven we in tijden van crisis onze grenzen aan, zeker wanneer dat zou moeten. Krijgen/nemen we die ruimte en is dat ook geaccepteerd? In een andere regio is elkaar aanspreken en kwetsbaar opstellen lastig. Dat hindert gesprekken over veerkracht.
- Hoe komen we wat psychische klachten/PTSS betreft meer aan de voorkant? Hoe eerder er hulp is, hoe meer kans er is op herstel of het beperken van klachten.

Behoeften in relatie tot veerkracht van personeel:

De bevrageden noemen de volgende behoeften:

- Expertkennis over corona-effecten op mentale gezondheid/welzijn.
- Faciliteren van uitwisselen en leren tussen regio's over veerkracht.
- Meer en ook structureel beeld bij veerkracht van personeel, in relatie tot corona en ook in algemene zin. Regio's hebben interesse voor zelfscreening-toepassingen voor medewerkers.
- Hulpmiddelen voor leidinggevendenden om het gesprek te voeren over veerkracht, al dan niet in combinatie of met behulp van een zelfscreeper tool.

Aandacht voor veerkracht en mentale gezondheid van het personeel is voor elke veiligheidsregio van belang en vraagt om een structurele inbedding in beleid. Daarnaast kunnen regio's van elkaar leren door best practices en kennis delen in netwerken, fysiek en online.

Nuttige informatiebronnen en hulpmiddelen

- Het IVC (Informatie en Verwijs Centrum) Mentale gezondheid is online op de site van het RIVM. Het IVC biedt op één centrale plek betrouwbare en doelgroepgerichte informatie en verwijzingen over psychosociale aspecten rondom corona: <https://www.rivm.nl/ivccorona>
- Ministerie van Defensie: COVID-19 Webinar van Defensie voor zorgprofessionals: <https://www.expertisecentrummggz.nl/>
- Nederlands Instituut van Psychologen: Webinar over Corona en medische psychologie: <https://vimeo.com/401445711/ec73a4446a>.
- Corona Check In Spel: <https://www.thema.nl/brochure/corona-checkin/>
- In de ELO voor veiligheidsregio's is de e-module *Aandacht voor je veerkracht* beschikbaar die in combinatie met een contactmoment wordt aangeboden. Zie voor meer informatie de IFV website of stuur een e-mail naar leiderschaporganisatie@ifv.nl
- Dit najaar volgt via IFV aanvullend aanbod rondom veerkracht. Hierover zal via de IFV website en social media worden gecommuniceerd.